2014 年度　卒業論文

介護職の低賃金問題と社会的評価

2014 年 11 月 28 日（金）

社会福祉学科福祉社会コース
学籍番号　11FF4471
平井　翔太

日本福祉大学社会福祉学部

介護職の低賃金問題と社会的評価

日本福祉大学 4 年平井翔太

はじめに

高齢化が進む日本社会において、これから介護職の必要性は増していくと考えられる。2060 年には 2.5 人に 1 人が 65 歳以上の高齢者だというデータが内閣府から出されている[1]。一方で、少子化が進んでおり、介護職を担う人材が不足するという問題がある。これからに向けて、人材を確保しなければならないのに、なかなか人が集まらないという現状がある。筆者は、その 1 つの要因として、他産業と比べて賃金が低いことが挙げられると考えた。

採用が困難な原因として、55.4%と半数以上の事業所が、賃金が低いということを挙げている[2]。豊田は介護業界が低賃金であるとし、「しかしながらそのような待遇であっても「仕事にやりがいを感じる」という人は 8 割を超え、多くの人がさらに上質の介護サービスを行うためにスキルアップを目指している」（豊田 2006：87）と述べている。筆者はそのような現状でも利用者に最良のサービスを提供しようとしている人にもっといい賃金を与えてもいいと考える。以上の点から、これから間違いなく需要がある職種において、どうして賃金が低いのか述べる。また、どのようにすれば賃金が上がるのか述べる。

第 1 章では、他産業との賃金比較をし、賃金にどれほどの差があるのか、第 2 章では、介護保険制度と賃金体系について述べ、介護職の賃金がどのようにして支払われているのか、第 3 章では、仕事の成果や能力発揮に対する報酬（能力給）、資格について、どのような評価を得ているのか、第 4 章では労働組合の有無が賃金にもたらす影響について、第 5 章では人手不足について、第 6 章では生産性の低さについて述べる。

第 1 章　賃金比較

実際に介護職と他産業との賃金比較をしてみる。

介護職は、他産業と比較して、賃金にどれだけの開きがあるのか。

図表 1 は平成 22 年度介護職の平均賃金を示す。産業別の平均賃金、職業別の平均賃金が示されている。わかりやすいように、産業合計の平均賃金と、社会保険・社会福祉・介護事業、ホームヘルパー、福祉施設介護員の平均賃金は太い黒枠で囲って示してある。

---

[1]内閣府（2014）平成 26 年版高齢社会白書（概要版）「第一章 高齢化の状況」
http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2014/gaiyou/pdf/1s1s.pdf
[2]公益財団法人介護労働安定センター（2013）「平成 25 年度　介護労働実態調査について」
http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h25_chousa_kekka.pdf

（図表 1）介護職員の賃金①　（常勤労働者）

常勤労働者の男女比、平均年齢、勤続年数及び平均賃金

		男女計			男性				女性			
		平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	きまって支給する現金給与額 (千円)	構成比 (%)	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	きまって支給する現金給与額 (千円)	構成比 (%)	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	きまって支給する現金給与額 (千円)
産業別	産業計	41.3	11.9	323.0	68.2	42.1	13.3	360.0	31.8	39.6	8.9	243.6
	医療業	39.5	8.5	333.2	25.6	39.8	9.0	464.3	74.4	39.4	8.4	288.0
	社会保険・社会福祉・介護事業	40.2	7.1	239.2	27.6	38.8	7.4	271.8	72.4	40.7	7.0	226.7
	サービス業	43.6	8.6	274.3	69.2	44.6	9.6	301.1	30.8	41.3	6.5	214.3
職種別	医師	39.3	4.4	875.0	74.8	40.5	4.6	930.7	25.2	35.8	3.7	709.9
	看護師	37.5	7.3	321.9	8.0	36.0	6.4	319.1	92.0	37.6	7.4	322.2
	准看護師	45.1	9.9	277.9	9.0	36.4	8.1	273.5	91.0	46.0	10.0	278.3
	理学療法士、作業療法士	30.9	4.4	274.2	50.7	31.6	4.5	283.7	49.3	30.1	4.2	264.4
	保育士	33.7	7.7	218.6	4.8	30.5	6.3	240.4	95.2	33.8	7.7	217.5
	ケアマネジャー	45.3	8.1	262.8	24.4	39.5	8.6	286.1	75.6	47.2	7.9	255.3
	ホームヘルパー	44.1	5.6	210.9	17.8	37.0	3.4	221.4	82.2	45.7	6.1	208.6
	福祉施設介護員	37.7	5.4	214.5	32.1	34.6	5.6	232.2	67.9	39.2	5.3	206.2

（資料出所）厚生労働省「平成 22 年賃金構造基本統計調査」

＊他に医療分野や保育士等の平均賃金も掲載されている。

まず、介護職員とは何かを述べる。

「介護職員は、高齢者や障害者の日常生活の自立を支援する仕事で、介護サービスの中心を担う職種です[3]。」と、定義されている。また、介護保険制度のもとで報酬をうる労働者の事である。働くうえで、特に資格要件はないが、しかし最近では、国家資格である介護福祉士や、ホームヘルパー2 級を求めるケースも増えていると述べられている。図表 1 でいうと介護職員は、産業別だと社会保険・社会福祉・介護事業に分類され、職種別だと、ホームヘルパー、福祉施設介護員に分類される。

図表 1 は、勤続年数、平均年齢等の要素の違いがあり、単純な比較はできないが、常勤労働者については、介護分野の平均賃金の水準は産業計の平均賃金と比較して低い傾向にあり、常勤労働者である介護職員の平均賃金は、医療福祉分野における他の職種の平均賃金と比較して低い傾向にある。職種だけではなく、広い括りでもっと細かく、産業別で比較してみると以下のようになる。

図表 2 が主な産業の平均賃金である。

厚生労働省が主な産業として、建設業、製造業、情報通信業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、金融業・保険業、学術研究・専門・技術サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、教育・学習支援業、医療・福祉、サービス業を挙げ、それぞれの平均賃金が書かれてある。また、年齢階級別にも書かれてある。

[3]福祉・介護の仕事情報室（2006）「介護職員とは： 介護職員」
http://www.fukusisi.com/fukusi/archives/2006/03/post_393.html

（図表 2）主な産業、性、年齢階級別賃金

性、年齢階級		建設業	製造業	情報通信業	運輸業，郵便業	卸売業，小売業	金融業，保険業	学術研究，専門・技術サービス業	宿泊業，飲食サービス業	生活関連サービス業，娯楽業	教育，学習支援業	医療，福祉	サービス業（他に分類されないもの）
賃金（千円）	年齢計	330.0	315.0	403.7	265.5	326.7	459.9	399.1	263.7	285.2	440.8	347.2	268.5
	20～24歳	210.4	196.7	217.5	205.4	200.0	215.2	212.6	178.2	192.4	212.9	203.8	191.8
	25～29	240.1	229.0	263.9	225.6	233.0	275.9	263.4	210.2	229.0	252.1	244.8	216.3
	30～34	277.4	262.7	322.0	253.8	270.1	369.9	324.2	245.4	274.5	313.8	277.5	244.2
	35～39	314.3	298.9	390.4	268.3	314.0	455.4	377.7	275.5	303.3	376.5	321.1	273.2
	40～44	355.7	345.0	450.9	284.3	362.6	526.0	429.8	299.1	336.0	430.1	379.7	298.0
	45～49	394.2	386.6	511.9	288.3	398.3	595.4	495.1	314.6	354.5	481.4	451.0	316.6
	50～54	407.0	414.3	556.8	306.5	418.7	588.3	521.0	316.7	358.2	529.5	489.8	322.5
	55～59	398.4	398.8	521.4	286.5	402.5	487.8	492.9	304.1	337.0	545.0	509.5	313.3
	60～64	287.9	265.3	328.6	215.7	303.8	300.6	362.6	244.7	250.8	513.7	444.4	230.4
	65～69	272.9	245.2	＊ 314.5	190.4	261.3	423.0	＊ 388.7	213.5	221.3	509.8	＊ 551.8	194.3

（資料出所）厚生労働省「平成 25 年賃金構造基本統計調査（全国）結果の概況産業別」

図表 1 で介護職と言われる、ホームヘルパー、福祉施設介護員の平均賃金はホームヘルパーが 210 万円、福祉施設介護員が 214 万円であったので、図表 2 に書かれてある主な産業すべての平均賃金よりも介護職の平均賃金は低いことがわかる。図表 2 で一番低い宿泊業・飲食サービス業の平均賃金よりも約 50 万円低いことがわかる。職種と産業という違うカテゴリーでの比較となるが、広い括りで見ると、介護職の賃金が低いのはうかがえる。ちなみに、図表 2 では介護職が入る福祉分野が医療と一緒に分類されている。それではどうして賃金に差がでるのか。賃金体系を次の章で述べる。

第 2 章　介護保険制度、賃金体系

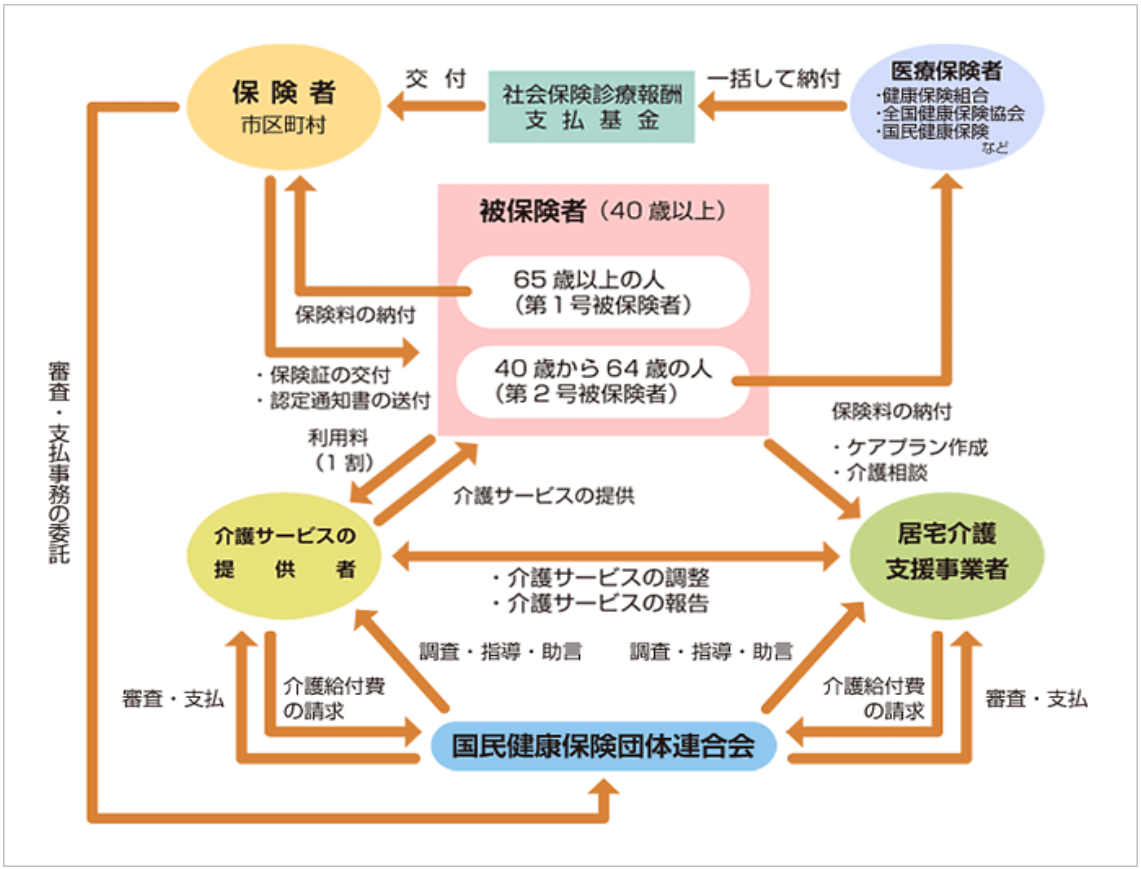
介護保険制度の概要について述べる。

介護職員の賃金になっている、介護保険制度によるサービスがどのようになっているのか図表 3 で示した。

まず、介護保険制度とは何かを述べる。2000 年に介護保険制度がスタートされ、「民間活力による多様な事業所・施設によるサービス提供」「利用者の選択により、多様な主体からサービスを総合的に受けられるようにする」というように、新制度によって多様なサービス体系に期待が寄せられた（結城 2009：5）。また、介護保険制度創設の目的としては、「介護の社会化」であると結城は述べている。介護保険制度成立前までは措置制度といい、国や地方公共団体の責任によってサービスが提供され、利用者自身のサービス選択の余地はなかった。しかし、介護保険制度がスタートし、契約制度に代わり、利用者自身で施設を選択できるようになった。サービス利用者が利用料を 1 割負担し、介護サービスの提供

が始まる。残りの 9 割は公費と 40 歳以上の人が支払う保険料で賄われている。より詳しいのが図表 3 である。

（図表 3）介護保険制度概要



（資料出所）WAM NET「介護保険制度解説」

介護職の賃金は国からの介護報酬により賄われている。2000 年 4 月 1 日から施行された介護保険法よりそのような制度になった。それ以前の措置制度のもとでは、賃金制度は公務員の仕組みになっていた。介護報酬制度下では、必要以上なお金は支給されず、施設運営費等にも反映されるので、中々介護職員の給与に反映しづらい現状がある[4]。また、介護報酬のマイナス改定（介護報酬は 3 年に 1 度見直される）が 2003 年、2006 年と続いたことから、介護事業所の経営状況は悪化しており、職員の給与の引上げ等の処遇改善にも限界がある[5]。しかし、それを改善しようにも、堤は保険料が上げにくい制度構造になっていると指摘している。

「介護保険は住民税非課税者も被保険者となることから、保険料は、健康保険などのよ

[4]「介護労働者の賃金はどのようにして決まるのか？」 - 賃金の決め方 -
http://www.kisc.meiji.ac.jp/~endokosh/Endo2008Niimura.pdf
[5]「介護保険制度をめぐる現状と課題」 - 転機を迎えた介護保険 -
http://www5f.biglobe.ne.jp/~mmasuda/ronbun/0901_shuugiinn.html

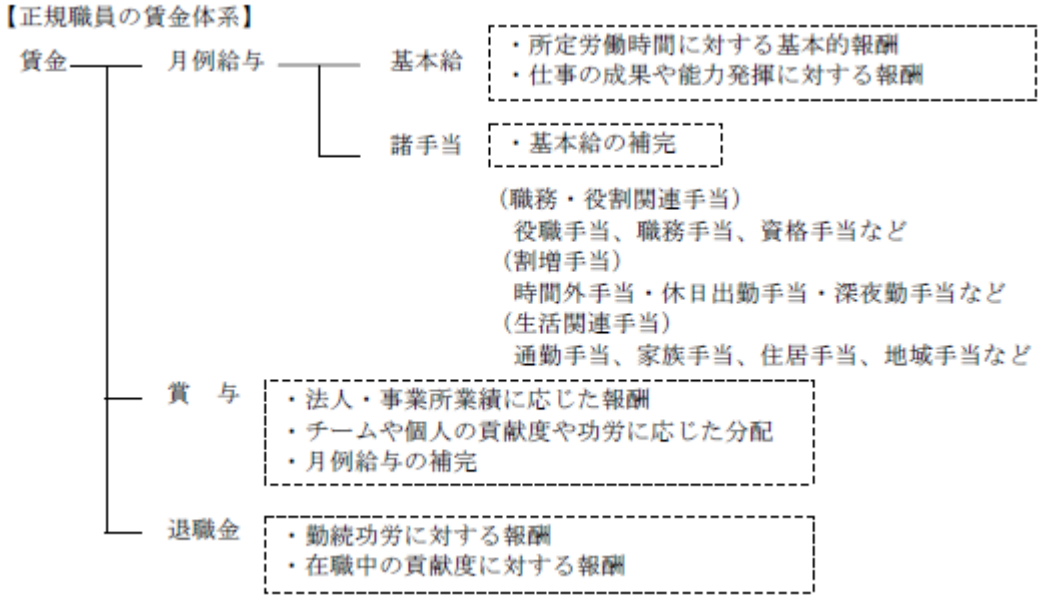
うな収入に対する料率での表示はできず、実額で表示するしかありません。その結果、その引き上げ幅が所得水準の上昇とパラレルであっても、必ず負担増と受け取られがちです。さらに、保険料の大部分が老齢基礎年金からの天引きですから、保険料水準も基礎年金額との比較で判断されることが多く、政治的に引き上げが難しいという事情もあります。」(堤 2010：132)。

と述べている。これまで、介護報酬が劇的に上がったということはなく、介護報酬はほぼ一定である。

2009 年には介護職員の賃金見直しとして、介護職員処遇改善交付金が支給されたが、それでも他産業と比べれば、低い水準にあるのは第 1 章で述べたとおり明白である。

図表 4 は介護事業所で働いている正規職員の賃金体系の代表例である。月例給与、賞与、退職金がどのような報酬になって支払われているのかを示した例である。

（図表 4）介護事業所正規職員の賃金体系



（資料出所）介護労働安定センター「平成 23 年度介護労働実態調査（特別調査）介護事業所における賃金制度等実態調査結果報告書」

図表 4 を見る限りでは一般的な賃金体系とさほど変わりないように思える。しかし、平成 23 年度介護労働実態調査（特別調査）の中で、能力や仕事ぶりが適正に評価がされていないと訴えている人が多いということがわかった[6]。そこで、「仕事の成果や能力発揮に対する報酬」に他産業と大きな差があるのではないかと考察した。

次の章からは、仕事の成果や能力発揮に対する報酬（能力給）、資格について述べる。

---

[6]公益財団法人介護労働安定センター（2011）「平成 23 年度介護労働実態調査（特別調査）介護事業所における賃金制度等実態調査結果報告書」
http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h23_t_chousa_H.pdf

第 3 章　仕事の成果や能力発揮に対する報酬（能力給）、資格

能力、勤務内容、勤務年数等に応じた評価、早朝・夜間勤務手当の導入・引上げ等の各種手当についての賃金制度の改善が喫緊の課題となっていると介護労働安定センターが平成 23 年度に特別調査を行い、訴えていた[7]。賃金をはじめとする待遇の低さ、能力や仕事ぶりが適正に評価されないこと、キャリアアップが望みにくいこと等が指摘されている。賃金水準もさることながら、頑張ったことが評価・処遇に反映されない、少しずつでも賃金が上昇していく仕組みがない、この先のキャリアイメージや希望が持てない状況だとすれば、人材の確保や育成は望めないとも書かれていた[8]。能力や業績の評価基準がなく、昇給制度がないという仕事上の悩みやストレスとして訪問介護員 32.6%、施設職員 21.6%と、他の仕事上の悩みや不満、ストレスよりも高い数値が出た（中林 2008：17）。

また、井上は介護職の資格について、「介護に携わるヘルパーや寮父母にに大きな希望と期待を与えた資格の価値は高まったでしょうか。残念ながらいまだに社会的理解は高まっているとは言い難い現状です。」（井上 1998：62）と述べている。今ほど現状は悪くないだろうが、それでも他産業よりも賃金が低いことを見ると、改善されたとは考えにくい。では、どうして資格が評価されにくいのか。それは、昔から根付く、福祉は慈善事業であるという考えがまだどこかに根付いているからではないだろうか。社会福祉法人なのはな会の理事長伊藤は、

「近年、介護保険制度や支援費制度によって「福祉は権利になった」と言われますが、それは事業者との契約上の権利でしかなく、国や自治体に対する権利を認めたものではありません。したがって、福祉現場では依然として「慈善と奉仕」の残滓とボランティア精神が過度に強調され、それが従事者の労働条件に悪影響を及ぼしていると思います。」

と述べている[9]。久保田は「仕事・職場における心理社会的ストレスとして、業務に対する社会的評価が低いこと等がかなりストレスフルな職業生活を強いられていることが、ここ数年浮き彫りにされている」（久保田 2011：231～232）と述べている。このように、仕事の成果や能力発揮に対する報酬（能力給）を改善するためには、介護職の社会的地位の向上が必要である。

第 4 章　労働組合の有無

福祉労働者の団結活動の弱さを社会福祉法人なのはな会の理事長伊藤は挙げている。佐

---

[7]公益財団法人介護労働安定センター（2011）「平成 23 年度介護労働実態調査（特別調査）介護事業所における賃金制度等実態調査結果報告書」
http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h23_t_chousa_H.pdf

[8]公益財団法人介護労働安定センター（2011）「平成 23 年度介護労働実態調査（特別調査）介護事業所における賃金制度等実態調査結果報告書」
http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h23_t_chousa_H.pdf

[9]社会福祉法人なのはな会理事長伊藤博義（2007）「なぜ、日本の福祉労働者は劣悪な条件で働かされるのか」http://nanohanakai.or.jp/profile_message_10_1.html

保も、介護職場の組織率は他の業種と比較して低いと述べている[10]。厚生労働省の行った平成 24 年労働組合基礎調査において、介護職員が属する「社会保険、社会福祉、介護事業」の分類での組合員数を、同時期の「労働力調査」の同分類の雇用者数に対する割合でみたとき、わずか 4%程度に過ぎない[11]。僅か数%の組織率であり、離職率が高いため、組織としてなかなか結託されず、全産業のなかでも低い水準にある。

そのため、劣悪な労働環境下でも、声を上げたくても上げられない現状がある。全施設に労働組合を設置することも介護職員の声を拾い上げ、少しでも賃金改善の効果になるのではないかと伊藤は述べている。

「このように福祉労働者の組織率が低い理由としては、① 小規模事業所が多いこと、② 家族的経営やワンマン経営があること、③ 地縁・血縁の閉鎖的な職場が多いこと、④ 女性労働者が多いこと、⑤ 従事者の職種の多様さと就労時間が不揃いなことなど、さまざまの困難な条件が福祉現場には集中しているからだと思います。しかし、労働者が個々バラバラになっていたのでは使用者に対する立場が弱く、労働条件に不満があったら退職せざるを得ないことになりかねません。現在のような深刻な雇用・失業状態の下では欠員補充は容易ですから、労働条件の改善につながらない悪循環が繰り返されるのではないでしょうか。」

と伊藤は述べる。労働組合がある、なしでは働き手のモチベーションが変わるだろうし、労働条件に不満があったときに声が上げやすいといったことがある。君和田は、労働組合による仲間作りの重要性を説いている。

「より多くの労働者が労働組合に結集することが、よりよい労働条件を実現するための原動力になるのです。その意味で、労働組合を結成するに際しては、より多くの仲間を集めることが重要となります。」（君和田 2012：30）。

気持ちよく働き、不満（賃金の低さ等）があれば、しっかりと言える環境にしていくことが、労働環境改善につながるのではないだろうか。そのためには介護職員が声を上げていかなければならない。

第 5 章　人手不足

介護職員の人手不足はよく聞く話である。実際に厚生労働省でも福祉介護人材の人手不足を訴えている[12]。第 4 章で労働組合の重要性について述べ、重要なこととして仲間づくりを挙げた。しかし、介護業界では人手が足りていないので、労働組合を結成しようにも、

[10]佐保昌一（2013）「介護労働者を取り巻く労働問題と、労働組合の取り組み課題」
http://www.rochokyo.gr.jp/articles/1306.pdf
[11] 厚生労働省（2012）「平成 24 年労働組合基礎調査の概況」
http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/12/dl/gaikyou.pdf
[12] 厚生労働省（2014）「福祉・介護人材確保対策について」
http://www.mhlw.go.jp/seisaku/09.html

団結したものが作りにくくなっている。そのため、賃金改善を労働組合として訴えていこうにも、人手不足により安定した活動ができないという問題がある。また、

「地域によって人手不足に差があることが指摘できる。すなわち、地方と異なって都市部では他に条件のよい仕事が多く、人手不足の状況は深刻である。たとえば、東京では一人の介護職員を採用するために求人費が 50 万円もかかったとか、採算の合わない派遣社員を多く使っているという事例も報告されている[13]。」

と、述べられているように、都市部での人手不足が問題で、人を集めようと求人にお金を使わざるをえなくなっている。そのため、介護職員の賃金が上げられないのではないかと考察できる。

第 6 章　生産性

介護職は生産性がない仕事だと思われている。そもそも生産性とは何なのか。「生産性とは、投入量と産出量の比率をいいます。」と、公益財団法人日本生産性本部では定義してある[14]。そして、サービス供給面での根本的問題として、介護サービスの特徴は労働集約的な対人サービスであり、その生産性が低いという問題について考える必要があると述べられている[15]。その中で、

「介護事業は、需要増、サービス拡充に就業者の増加で対応してきた面が強く、雇用の受け皿であること、また、短期的な景気対策、雇用対策として介護事業は公共事業より有効であることは間違いない。しかし、これでは、新たな社会資本が形成されるわけでもなく、社会保障給付という所得移転を通じた消費にとどまり、日本経済全体の生産性という観点からは、介護事業への人材投入が全体の生産性を引き下げる懸念がある。無論、経済成長の牽引者としての役割を求めるのは難しい。」

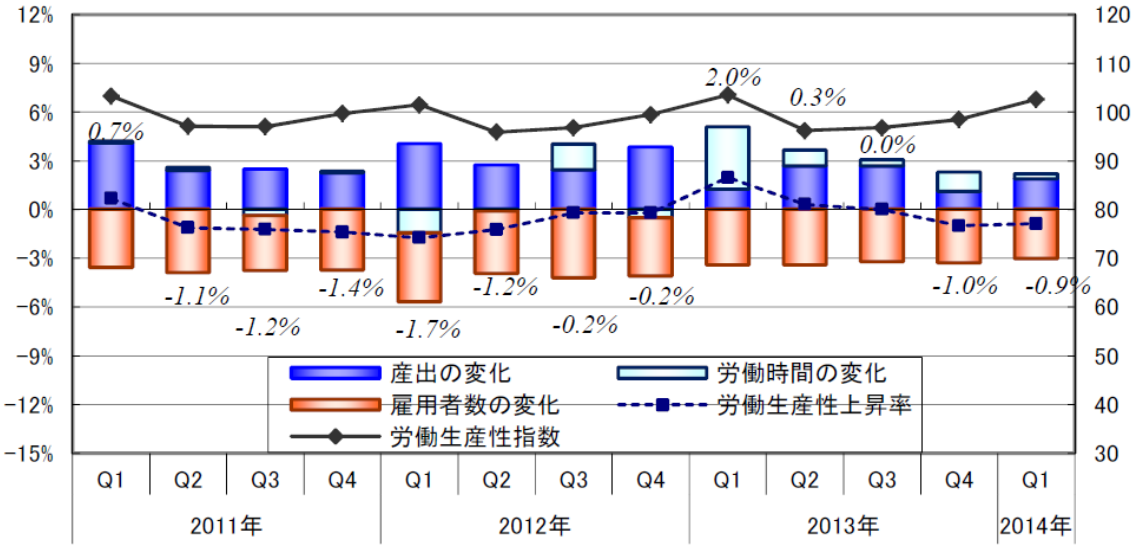
と述べてある[16]。

図表 5 は 2011 年から 2014 年の、労働生産性上昇率をグラフで示したものである。
他にも、産出の変化、雇用者数の変化、労働生産性指数、労働時間の変化が掲載されている。＊医療分野も含まれている。

---

[13]「介護労働の賃金はなぜ低いのか」http://sanseiken.or.jp/forum/81-hatsugen.html
[14]公益財団法人日本生産性本部「生産性運動」
http://www.jpc-net.jp/movement/productivity.html
[15]「介護事業の生産性に関する一考察」, クォータリー生活福祉研究, 通巻 76 号 Vol.19No.4
http://www.myilw.co.jp/life/publication/quartly/pdf/76_03.pdf
[16]「介護事業の生産性に関する一考察」, クォータリー生活福祉研究, 通巻 76 号 Vol.19No.4
http://www.myilw.co.jp/life/publication/quartly/pdf/76_03.pdf

（図表 5）医療福祉の労働生産性指数と労働生産性上昇率の要因分解



（資料出所）公益財団法人日本生産性本部
（2014）「医療福祉の労働生産性指数と労働生産性上昇率の要因分解」

医療分野も入っているため、介護・福祉だけのデータではないのだが、労働生産性指数は、基準の 100 を下回っているのが多く、生産性の成長率を示す労働生産性上昇率は、ほとんどがマイナスの数値を示しており、生産性が上がっておらず、生産性の低さを示す結果が出た。では、生産性の低さは賃金に影響するのだろうか。内閣府の報告書では、

「賃金は短期的には様々な要因によって変動する指標ではあるが、ある程度長いスパンを以って見ると、生産性の水準に強い影響を受けて決定されることが示された。賃金の高い、質の高い雇用を新たに生み出していくためには、生産性の向上がやはり必須であることを表現しているものと考えることができるだろう。」

と書かれている[17]。労働生産性上昇率が低い介護職では賃金を高めようにも厳しい現実があり、賃金が低い理由の一つとして生産性の低さは挙げられるだろう。

まとめ

本稿では、第 1 章で実際に介護職と他産業との賃金比較をして、他産業とどれだけ賃金に開きがあるのか述べた。第 2 章では、介護保険制度について述べ、介護保険制度が介護職の賃金にどのように関係しているのか、また、介護職の賃金体系の例を挙げ、賃金がどのような報酬になって支払われているのか述べた。第 3 章では、仕事の成果や能力発揮に対する報酬（能力給）、資格に対して、介護職員がどのような考えを抱いているのか、社会でどのような評価を得ているのか述べた。第 4 章では、労働組合の有無が賃金にどのよう

[17] 内閣府（2012）「平成 22 年度年次経済財政報告（経済財政政策担当大臣報告）―需要の創造による成長力の強化―」http://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je10/10b03010.html

な影響をもたらすのか、そして介護職は労働組合の組織率が低いことを述べた。第 5 章では、人手不足について述べ、特に都市部での人手不足が、賃金にどのように影響するのか述べた。第 6 章では、生産性について述べ、介護職の生産性が低いことを示し、生産性が賃金にどのような影響をもたらすのか述べた。以上を通して、最後に筆者の考えを述べる。

おわりに

以上、介護職の賃金がどうして低いのかその構造を示し、どのようにすれば、賃金が上がるのかを示してきた。本稿を通し、介護職の賃金を改善するには、介護職という仕事に対して社会がもっと評価をしていくべきだという結論に達した。第 4 章でも述べたが、古くからある「ボランティア精神」から誰でもやれる仕事だとおもわれ、そこから介護職という仕事が低い評価を受け、現在の低賃金問題に至っていると筆者は考察する。第 5 章では介護職の人手不足を指摘したが、人手不足により介護職への参入が容易である点も低賃金問題に拍車をかけているのではないか。介護職に就いても、仕事の厳しさの割に賃金が低いとして退職し、長年働くものがなかなかいない。それにより、確かな賃金上昇システムが構築できない問題もあるのではないか。介護職への参入を容易にしないためにも、介護労働のための資格を厳格化すること。第 1 章で、働くうえで特に必要な資格はないと定義されていたと述べたが、ほとんどの施設でホームヘルパー2 級以上の資格を求めている。そのホームヘルパー2 級は養成講座を受ければ、誰でも簡単に取得ができる。それでは、介護職は「誰でもできる仕事」というのが拭えない。しっかりとした養成をしたうえで資格取得を可能にすることで、サービスの質も上がり、介護職に就いても辞めていくものが減るのではないか。離職率低下にもつながるはずだ。しかし、資格を厳格化することで、更なる人手不足を招く恐れがある。そうならないためには、第 6 章でも述べた、生産性を伴ったものにしなければならない。しかし、生産性を高めるために介護職がどのようにしなければならないのかを、突き詰めることができなかったので、今後の研究の優先課題として取り組んでいきたい。

最後に、本稿では多数の参考文献や引用を用いたが、介護職だけのデータというのがなかなか存在せず、広い括り（職種ではなく産業別等）の中で介護職のデータとして示す部分が何か所か存在している。今後の研究として、介護職だけのデータで、他職種・他産業と様々な事案に対し比較し、介護職がどのようにしたら賃金が上昇するのかを、今回論じられなかったところから研究し、考察していきたい。

（参考文献）

井上千津子（1998）「いま何をすべきか」一番々瀬康子監修，日本介護福祉学会編，『介護福祉士はこれでいいか』pp62 - 71，ミネルヴァ書房.
君和田信仁（2012）『労働組合の結成・運営』中央経済社.
久保田まり（2011）「介護労働者の心理社会的ストレスと雇用管理の方向性」林直子・林民夫編著『介護労働の実態と課題』pp228 - 246，平原社.
中林宣子（2008）『介護人材の質的向上と労働市場の成熟化に向けた推進方策に関する調査研究報告書』（財）ひょうご震災記念 21 世紀研究機構長寿社会政策研究所.

豊田大輔（2006）『介護福祉業界を目指した新卒学生が、ナマの業界・現場をリポート　ぼくらが見た介護福祉の世界』介護福祉業界学生本制作委員会編著，長野大学社会福祉学部教授監修，社団法人雇用問題研究会.
堤修三（2010）『介護保険の意味論　制度の本質から介護保険のこれからを考える』中央法規出版.
結城康弘（2009）「介護保険再改正と 09 年介護報酬 3%引き上げの課題」金子勝・結城康博編，『介護保険再改正と報酬改定の課題 pp1 - 22，ぎょうせい.

（参考 URL）

内閣府（2012）「平成 22 年度年次経済財政報告（経済財政政策担当大臣報告）―需要の創造による成長力の強化―」http://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je10/10b03010.html
内閣府（2014）平成 26 年版高齢社会白書（概要版）「第一章 高齢化の状況」
http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2014/gaiyou/pdf/1s1s.pdf
公益財団法人介護労働安定センター（2011）「平成 23 年度介護労働実態調査（特別調査）介護事業所における賃金制度等実態調査結果報告書」
http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h23_t_chousa_H.pdf
公益財団法人介護労働安定センター（2013）「平成 25 年度　介護労働実態調査について」
http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h25_chousa_kekka.pdf
厚生労働省（2012）「平成 24 年労働組合基礎調査の概況」
http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/12/dl/gaikyou.pdf
厚生労働省（2014）「福祉・介護人材確保対策について」
http://www.mhlw.go.jp/seisaku/09.html
「介護労働の賃金はなぜ低いのか」http://sanseiken.or.jp/forum/81-hatsugen.html
公益財団法人日本生産性本部「生産性運動」
http://www.jpc-net.jp/movement/productivity.html
「介護事業の生産性に関する一考察」，クォータリー生活福祉研究，通巻 76 号 Vol.19No.4
http://www.myilw.co.jp/life/publication/quartly/pdf/76_03.pdf
福祉・介護の仕事情報室（2006）「介護職員とは： 介護職員」
http://www.fukusisi.com/fukusi/archives/2006/03/post_393.html
「介護労働者の賃金はどのようにして決まるのか？」 - 賃金の決め方 -
http://www.kisc.meiji.ac.jp/~endokosh/Endo2008Niimura.pdf
「介護保険制度をめぐる現状と課題」 - 転機を迎えた介護保険 -
http://www5f.biglobe.ne.jp/~mmasuda/ronbun/0901_shuugiinn.html
社会福祉法人なのはな会理事長伊藤博義（2007）「なぜ、日本の福祉労働者は劣悪な条件で働かされるのか」http://nanohanakai.or.jp/profile_message_10_1.html
佐保昌一（2013）「介護労働者を取り巻く労働問題と、労働組合の取り組み課題」
http://www.rochokyo.gr.jp/articles/1306.pdf

目次

１．　はじめに　pp1

２．　第１章　賃金比較　pp1～3

３．　第２章　介護保険制度，賃金体系　pp3～5

４．　第３章　仕事の成果や能力発揮に対する報酬（能力給），資格　pp6

５．　第４章　労働組合の有無　pp6～7

６．　第５章　人手不足　pp7～8

７．　第６章　生産性　pp8～9

８．　まとめ　pp9～10

９．　おわりに　pp10

１０．　参考文献，参考 URL　pp10～11